

# 相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。  
WEB労政時報では過去からの  
全3536問のQ&Aが検索・閲覧可能。

## 賃金関係

# Q

### 事業所付近への転居を促す目的で、 通勤手当の支給額に上限を設定することは問題か

当社では片道1時間30分以上かけて、他県から通勤している従業員が多数います。公共交通機関の利用者などは、人身事故による電車遅延や台風などの災害時等、出勤が遅れるまたは出勤できなくなることで業務へ支障が出る場合もあります。現在、通勤手当は就業規則の定めに従って、実費を全額支給していますが、事業所近くへの転居を促すために、就業規則を変更して支給額に一定の上限を設けることを検討しています。このような取り扱いは問題でしょうか。

(大阪府 W社)

# A

就業規則に基づき支給される通勤手当は、賃金となるため、上限額の設定により不利益に変更する場合は、高度の必要性と就業規則変更の合理性が認められなければならない。不利益が生じる労働者の個別同意を取得するなどの方法により変更することが望ましい

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

## 1. 通勤手当の法的性質

ご質問によれば、現在、就業規則に基づき通勤手当を従業員に支給しており、特段上限を設けていないようです。これに上限を設定することに対して、どのような規制が想定されるのかを検討するに当たって、まずは、通勤手当の法的な性質に触れておきます。

会社と労働者の労働契約においては、労働者が労務を提供し、使用者はこれに対する対価として賃金を支払うという関係が認められるはずで、労働基準法11条は、「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」(下線は筆者)と定め、「賃金」に該当する場合には、労働基準法24条による通貨払いの原則、直接払いの原則、全額払いの原則などのさまざまな保護を受けることになり、労働者にとって賃金を受領することは重要な権利と位置づけら

れます。したがって、通勤手当が、「賃金」に該当するか否かによって、上限を設けることが許容されるか否かの結論も左右されることとなります。

ところで、通勤手当と似ているものとして、出張旅費や業務に伴う外出時に支給される交通費などがあります。これらの出張旅費や交通費は、「業務費」として「賃金」から除外されると考えられています。これらの費用は、その性質上、業務遂行に伴い必然的に発生するものであり、本来的に業務遂行のために会社が負担すべき費用であることから、労働者による労働の対償であるべき賃金とはその性質を異にするというのがその理由です。

通勤手当については、使用者が労働者に必ず支払わなければならないという性質までは有しておらず、あくまでも会社が、労働契約または就業規則に基づき、労働者に対して支払うことを約束した場合に支払い義務が生じるものです。その意味では、結婚祝金や死亡弔慰金などと類似の性質を

有しています。結婚祝金や死亡弔慰金は、「任意的恩恵的給付」などと呼ばれ、原則として「賃金」ではないと考えられています。しかしながら、これらの「任意的恩恵的給付」についても、労働協約、就業規則または労働契約等によって、支給条件が明確なものは、例外的に賃金であると考えられています（昭22. 9.13 発基17）。

通勤手当も「任意的恩恵的給付」と類似しており、労働協約、就業規則または労働契約等によって支給条件が定められている限りは、「賃金」として扱われることとなりますので、ご質問のように就業規則に基づき通勤手当が支給されている場合は、「賃金」に該当します。

## 2. 通勤手当の支給条件

通勤手当の支給に関して、上限などの一定の条件を設けることは、労働者にとってどのような影響が考えられるでしょうか。

条件の設定方法は、例えば、上限金額を定める場合、通勤距離を基準として制限を設ける場合、通勤手段によって制限を設ける場合などさまざまな内容が考えられます。

これらにより生じる労働者への影響としては、上限金額以上の通勤手当を受領している労働者の通勤手当額の減少や距離制限により支給対象から外れる場合、通勤手段を変更するほうが通勤手当との関係で有利になる労働者などが考えられます。

既に就業規則に通勤手当を支給している場合、以上のような支給条件の設定をするためには、条件設定のために就業規則の変更が必要となります。また、条件設定による影響を考慮した場合、就業規則の不利益変更該当すると考えられます。そのため、その変更の必要性があるのみではなく、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の変更内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものでなければなりません（労働契約法10条）。

特に、賃金については、労働者にとって重要な権利とされており、不利益に変更することは、「そ

のような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの」である場合に、その変更の効力を生ずると考えられています（大曲市農業協同組合事件 最高裁三小 昭63. 2.16判決）。

## 3. ご質問における通勤手当の支給条件変更

ご質問のような就業規則に定められた通勤手当の支給額に一定の上限を設けることは、賃金という重要な権利についての労働条件の不利益変更該当するため、その変更には高度の必要性が求められる上、就業規則変更の内容等についても相当性や合理性が求められます。

変更の必要性については、交通手段による遅延等の減少を想定されていますが、そうした理由のみでは高度の必要性は認められない可能性があります。判例に従う場合、就業規則の変更によって通勤手当に上限を設定することは無効と判断されるおそれがあります。したがって、就業規則の変更ではなく、労働者の個別の同意を得る方法で通勤手当の上限を設定することが望ましいと考えます。

しかしながら、通勤手当の場合は、基本給や賞与、退職金等の減額と比較すると、影響の出る労働者の数や通勤手当額の減少による経済的不利益が労働者にとって重大な影響といえるかという点には疑問もあります。

不利益が生じる労働者に対する緩和措置や代償措置（例えば、近隣での通勤に対してはインセンティブとなる手当を支給したり、数年間は現状の通勤手当を維持しながら変更までの猶予期間を設けたり、賃貸の従業員に上限設定の対象を限定するなど）の設定によっては、実質的な不利益の程度を減少させるまたは不利益でない状態を確保することによって、労働者に受忍させることが許容される余地は残されていると考えられます。就業規則を不利益変更するに当たっては、各労働者に対する十分な説明などの変更に向けたプロセスも就業規則変更の合理性においては重視されていますので、特に不利益となる労働者に理解を求めることは重要であると考えられます。